БОШҚАРУВ МЕХАНИЗМИНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ ХОРИЖИЙ ТАЖРИБАСИ

Нарзиева Висола Сафарбековна
Жиззах Sambhram университети магистранти

Жаҳон тажрибасига кўра, мамлакатдаги иқтисодий ўсишни таъминлаш, турли саноат объектлари ҳамда аҳолининг уй-жойга бўлган эҳтиѐжини қондиришда қурилиш материалларини ишлаб чиқариш саноати муҳим аҳамият касб этмоқда. Жаҳон бўйича қурилиш материалларини ишлаб чиқариш ва истеъмол қилишда ишлаб чиқарувчи фирмалар томонидан дунѐнинг турли мамлакатларида ўз иштирокларини кенгайтириб бориш тенденциялари рўй бермоқда. Айниқса, бу борада сифатли цемент ишлаб чиқаришнинг аҳамияти тобора ошиб бориб, уни ишлаб чиқаришнинг 90 фоизи ривожланаѐтган мамлакатлар ҳиссасига тўғри келса, Ғарбий Европа ва Шимолий Американинг ҳиссаси қарийб 10 фоизни ташкил этмоқда. Global construction 2030 агентлиги маълумотларига кўра, 2030 йилга қадар дунѐ бўйича қурилиш материалларини ишлаб чиқариш ҳажми 85 фоизга ошиб, 15,5 трлн. АҚШ долл.ни ташкил этади. Бунда жаҳон бўйича ушбу сектор ўсишининг 57 фоизи асосан уч мамлакат – Хитой, АҚШ ва Ҳиндистонга тўғри келиши тахмин қилинмоқда. Шундан келиб чиқиб, бошқарув назарияси ва амалиѐтини ўрганишда ҳамда уни ривожлантиришда хориж тажрибасидан фойдаланиш катта аҳамият касб этади. Ҳаммага маълумки собиқ иттифоқ ҳукмронлик қилган вақтларда бунга диярли имконият йўқ эди. Собиқ иттифоқ парчаланиб, мустақил давлатлар тузилгандан сўнг менежмент ва бошқарув фанлар хориж тажрибасини ўрганиш, ундан мамлакат корхоналарида фойдаланиш кенг йўл очилди. Айниқса, саноат соҳсида бошқарувни ташкил этишда хориж тажрибасидан фойдаланиш яхши самара бера бошлади. АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ ВА МЕТОДОЛОГИЯ Мустақилликка эришгандан сўнг мамлакатимизда иқтисодий ислоҳатларни амалга ошириш натижасида қурилиш материаллари ишлаб чиқариш тармоғи, унинг корхоналарида катта ижобий ўзгаришлар амалга оширилмоқда. Шу билан бирга ушбу соҳада барча муаммолар ўз ечимини топди деб бўлмайди. Жумладан, бошқарув соҳасида бир қатор масалалар мавжуд. Масалан, корхоналарда корпоративв бошқарув усулидан фойдаланиш бошқарув муносабатлари ва элементларини такомиллаштириш корхона бошқарув персоналидан унимли фойдаланиш, бошқарув тамойилларига асосланган ҳолда меҳнатни ташкил этиш, бошқарув механизмига таъсир этиш омилларни ўрганиш, инновацион ғоялардан фойдаланиш, структуравий ўзгаришни амалга ошириш ва бошқаларни мисол қилиб келтириш мумкин. Ушбу масалаларга эътибор қилиш ва уларни ҳал этиш менежмент фани олдида турган асосий вазифалардир. Уларни ўрганиш ва тадқиқ этишда хорижий тажрибани қўллаш мақсадга мувофиқ бўлади. Ривожланган хорижий давлатларда бошқарув механизми борасида кўп адабиѐтлар чоп этилган. Масалан, хорижлик олимлардан В.Абчук, С.Доллан, Д.Портер, И.Ансофф, Мак Грегор, И.Герчикова, Р.Фатхутдинов ва бошқалардир. Ушбу адабиѐтлар ўрганиш натижасида шундай хулосага келиндики, уларда менежмент назарияси ва амалиѐтига оид жиҳатлар изоҳланади. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиѐев ўзининг чиқишларида ва маърузаларида "Иқтисодиѐтни янги марраларга кўтариш, янги Ўзбекистонни қуришда менежмент илмидан кенг фойдаланиш ижобий натижаларга олиб келади ва самарадорликни оширади" -деб таъкидлаган.[1] Хорижда тармоқни бошқариш, унинг механизмини ташкил этиш ва такомиллаштириш тажрибаси маълум даражада қизиқиш уйғотади. Чунки бу тажриба уларни иқтисодий ривожланишда олдинги қаторларга олиб чиқади. Оксфорд луғатида инглизча "Бошқарув механизми " авваламбор бу инсонларни муносабати воситаси сифатида ташкил қилиниб, уни илмий тамойиллар, усулларни жамланган жараѐн бўлиб, умуман менежментни самарадорлигини таъминлайди, -деб ифодаланган. Менежмент фанида "Иқтисодий механизм" ва "бошқарув механизми" тушунчалари мавжуд. Уларни ўрганишда хориж тажрибасига асосланса, кўп олимларда уларнинг тушунчасига бир хил ѐндашув йўқ. Демак, тушунчаларни илмий талқин этилганда

уларнинг қандай фарқлари борлигини ўрганиш менежмент илмини бойитади. Юқоридаги бўлимда ушбу тушунчаларга ифодалар берилганлиги сабабли бу масалага батафсил тўхтамадик. Аммо ўз ѐндашувимизга эътибор беришни лозим кўрдик.

НАТИЖАЛАР

Бизнинг фикримизча, "иқтисодий механизм" "бошқарув механизми"га нисбатан кенг тушунчани англатади. Чунки иқтисодий механизм тушунчасига бошқарувнинг барча муносабатларидан ташқари корхона ѐки тармоқнинг иқтисодий кўрсаткичлари, параметрлари ҳам кириши мумкин. Корхона бошқаруви Иқтисодий механизм маҳсулот хажми, фойда, таннарх, кредит, молия, нарх, рентабеллик, қиймат, самарадорлик Бошқарув механизми ташкилий муносабат, техналогик муносабат, иқтисодий муносабат, ижтимоий муносабат, экалогик муносабат.

Хорижда бошқарув механизмига катта эътибор бериш билан бирга ишлаб чиқариш ва уни экспорт қилишга ҳам алоҳида аҳамият беришади. Масалан, АҚШда қурилиш соҳаси мамлакат иқтисодиѐтининг энг йирик тармоқларидан ҳисобланади. Мамлакат миллий даромадида қурилиш ишлаб чиқариш самаранинг 8 фоизини, Европа иттифоқи мамлакатларида бу кўрсаткич 6-10 фоизни ташкил этади. Қурилиш соҳасида банд бўлганлар барча мамлакат ишчи кучининг 7-8 фоизини ташкил этган ҳолда қурилиш ишлари учун моддий ресурсларнинг деярли 10 фоизи сарфланади. Бундан ташқари корхоналарда қурилиш деталлари, конструкциялари ва материалларини ишлаб чиқариш учун яна 10 фоиз сарфланади. Ҳозирда ривожланган давлатларда трансмиллий коорпарация (ТМК) бошқарув тузилмаси кенг тарқалган. Уларнинг сони жаҳонда 200 мингдан ортиқни ташкил этади. Бундай коорпарациялар катта хажмли иш бажариб, уларнинг шўъбалари кўпчиликдан иборатдир. Уларнинг бошқарув ташкилий тузилмаси хусусан бошқарув механизми элементлари билан хўжалик юритиш субъектларидан фарқ қилади. Масалан, экспорт каналларининг кенглиги, бошқа давлатларда ишлаб чиқариш шўъбаларининг мавжудлиги, ўзининг бошқарув таркибида илмий-тадқиқот ва конструкторлик бўлинмаларининг ташкил этилганлиги, персонални алоҳида тайѐргарлиги, ISO станртларига жавоб берадиган маҳсулотларни кўплиги, инновацион даражанинг юқорилилиги, интеграция жараѐнларини янгилиги ва бошқалардир. Трансмиллий коорпарациларнинг ўзига хос хусусиятларидан бири жамоатчилик масъулиятидир. Бунда бошқарув элементларини алоҳида ўрганилади, уларнинг олдига қўйилган вазифаларни бажаришни ва натижавийлигига алоҳида қарор қабул қилинади. Ҳар бир элементнинг самарадорлигини таъминлаш учун алоҳида раҳбар тайинланади. Бошқа хўжалик юритиш субъектларидан фарқли ўлароқ трансмиллий коорпарацияларда мақсадли ѐндашувга катта эътибор қаратилади. Чунки уларнинг пул маблағлари айланмаси юз минглаб ва ундан ортиқ долларни ташкил этишида тўғри мақсадли қарор қабул қилинмаса, улар банкрот бўлиши, бошқа компанияларга қўшилиши ва ютқазиши мумкин. Уларнинг бош мақсади эса жаҳон бозорида ўз ўрнини мустаҳкамлаш ва диверсификацияни ривожлантириш ҳисобланади. Бошқариш механизмини ташкил этишнинг хориж тажрибасида унинг тузилиш хусусиятларини ўрганиш самарали масала ҳисобланади.

Бу борада АҚШ, Ғарбий Европа ва Япония тажрибасини ўрганиш мақсадга мувофиқдир. Айниқса, катта ишлаб чиқариш корхоналари, ТМК бошқарув механизмини тузилиши ўзига хос хусусиятларга эга. Уларга таъсир этадиган омилларни билиш эса бошқариш механизмини ташкил этишнинг такомиллаштиришга илмий-назарий ва амалий жиҳатдан асос бўла олиши мумкин. Уларнинг асосий хусусиятларидан бири шундан иборатки, йирик ишлаб чиқариш корхоналари кўп вақт ўз фаолиятларини харбай саноат корхоналари билан узвий алоқада олиб боради. Бу ўз навбатида корхоналарнинг бошқариш механизмини ташкил этишда ҳисобга олиниши зарур. Чунки харбий саноат комплекслари доимо илмий-техника тараққиѐти билан хамоханг бўлади, ўз навбатида бошқа корхоналар ҳам шунча мослашишга мажбур бўладилар. Шу нуқтаи назардан саноат корхоналарда бошқарув механизмининг тузилишини ташкил этишда умумийлик бўлсада, уларнинг хусусиятларини аниқ шароитда ҳисобга олиш ва ўрганиш катта аҳамият касб этади.

Ҳозирги ТМК бошқариш механизмининг тузилиши кўп жиҳатдан уларнинг таркибий шаклларидан келиб чиқади. Айтиб ўтиш лозимки, кўп ғарбий Европа ва Япония компаниялари бошварув механизми тузулишини, номарказлаштириш тамойилларни, айрим жиҳатларини Америка компанияларидан тажриба сифатида олганлар, бу борада уларда бошқарув даражасини ва самараси баланд бўлади. Бу бир томондан ишлаб чиқаришни концентрациялаш ва марказлаштириш бўлса, иккинчи томондан жаҳон бозорида рақобатни кучайиши эвазига амалга ошмоқда. Энг зарур жойи у компаниялар ўз маблағларини айланмаси билан америкалик компанияларга яқинлашмоқдалар. Ғарбий Европа ва Япония компанияларида бошқарув механизмини ислоҳ қилиш натижасида тор ихтисосликдан диверсификацион комплексларга ўтишди. Шу билан бирга таъкидлаш лозимки, Ғарбий Европа ва Япония компаниялари бошқарув механизмини ташкил этишда Америка компаниялари билан умумийлиги бўлсада, Ғарбий Европа ва Япония бу борада ўзига хосликлари мавжуд. Ушбу хосликлар Ғарбий Европа ва Япония компанияларини тарихий шаклланиши ва ривожланиши, уларнинг ишлаб чиқаришга ѐндашуви, корхонасига бўлган муносабати, маданияти ва бошқалар билан боғлиқ. Масалан, Ғарбий Европа ва Япония компанияларида ишлаб чиқариш бўлимлари бошқа тавсифга эга. Америка компаниялари асосан техника ва техналогияга ѐндашса, Ғарбий Европа ва Япония компаниялари урғуни кўпроқ инсон омилига, яъни одамларга қаратади.

МУҲОКАМА

ХХ асрнинг 80-йилларида Америка менежментида катта ўзгаришлар амалга оширилди.[3] Бунга асосан менежмент фанида функцияларнинг кенгайиша ва ривожланиши, стратегик режалаштириш, узоқ муддатли ривожланишга ўтиш илмий нуқтаий назардан асосланди. Бундай ўзгаришлар компанияларнинг бошварув механизмини такомиллаштиришга асос бўлди. Америка компаниялари ушбу сабабли ишлаб чиқаришни бошқаришнинг янги усулларига ўтиш, диверсификация сиѐсатини кучайтириш, фан сиғимини оширишга асосланган масъулиятларини ишлаб чиқиш, экалогия зиддиятни камайтиришни бошқариш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва бошқаларга эътиборни кучайтириб келмоқда. Бошқарув механизмини ташкил этишда Америка бошқарув услуби Япония бошқарув услубидан фарқ қилади. Америка компанияларида ҳар бир ходимнинг масъулияти ва вазифаси аниқ белгиланган ва ҳар бир раҳбар ўз мақомидан келиб чиққан ҳолда унга топширилган мажбуриятларни ўз вақтида бажаришга қаттиқ масъулият билан белгиланди. Шундай бўлсада, Япония компанияларидек аниқ қарорлар қабул қилишда жамоатчилик масъулиятига асосланади. Америка компанияларининг яна бир хусусияти шундан иборатки, бунда хориждаги Америка шўъба корхоналари ѐки филиаллари капитал, техналогия, ташкилий ва бошқарув тажрибадан эркин фойдаланган ҳолда бошқарув механизми элементларини кенгайтиради. Ҳуқуқий жиҳатдан, Америка трансмиллий компаниялари хорижий компаниялар бўлиб, улар маҳаллий қонунлар аосида иш олиб борадилар. Япония трансмиллий компаниялар эса 100 фоизли Япония капиталига асосланган бўлиб, уларнинг фаолиятини она компаниялар томонидан назорат қиладилар. Япония компанияларининг ўзига хослигига бошқарув услуби ва усулларини такомиллаштиришга биринчи даражали аҳмият беради. Япония компаниялари Америка ва Ғарбий Европа компанияларига қараганда кучлироқ марказлаштирилган. Аммо юқори марказлашган доирадаги келишувда мувофиқлаштириш тамойиллари кенг тарқалган бўлиб, қарорлар олдиндан муҳокама қилиб, мақулланган сўнг қабул қилинади. Япония бошқарув услуби гуруҳли қарор қабул қилишга ва унинг самарадорлигига қаратилиб, қуйидагиларни ифодалайди:

- ♦ Қарор қабул қилишда нафақат бошқарувнинг ўрта пағонаси, балки бошқа бўлинмалар персонали ҳам қатнашади;
- ♦ Қарор қабул қилишда бир овоздвн келишув тамойилини таъминлаш ѐки сақлаш;
- ♦ Ходимларнинг мажбуриятларини аниқлашда аниқ лавозим кўрсатмасининг йўқлиги, яъни уларнинг иш мазмуни доимо ўзгариб туради ва ўз ваколати доирасидаги ишларни билиши лозим;

♦ Персонални бошқаришдаги мачсус тизимга амал қилган жараèн: умрбод қабул қилиш, хизмат бўйича кўтарилиш ҳаракати, иш стажига қараб ҳақ тўлаш, қарилик ва касаллик учун ижтимоий тўловлар;

♦ Доимий равишда бошқариш санъатини такомиллаштириш, маҳсулот сифати ва маркетинг фаолиятининг самарадорлигини ошириш, ишлаб чиқариш жараènини назорат қилиб бориш. Япония бошқарув механизмида ишлаб чиқаришга капитал қўйилмаларни ошириб бориш, маҳсулотнинг турларини кўпайтириш тўғрисида бош компания шўъба компаниялари билан келишилган ҳолда иш олиб боради. Олий даражадаги компания раҳбарлари стратегик ривожланишга катта аҳамият берадилар. Бунда улар юқоридан пастга тамойилларни кучайтиради. Айниқса, иқтисодий усулни кенгайтиришга катта аҳамият берилади. Японияда фаолият олиб бораèтган барча шўъба корхоналари корхона бошқарувини Япония усулида ташкил этадилар. Улар одатда қуйидаги илмий тадқиқот, ишлаб чиқариш, сотиш ва молия йўналишларни қўллайдилар. Айтиб ўтиш лозимки, кўп хорижий давлатлар учун Америка бошқарув механизми эмас, балки Япония бошқарувини ташкил этиш механизми маъқул ҳисобланади. Япония ишчилари юқори билим даражаси билан ажралиб туради. Масалан, Япония компанияларида ҳозирда ҳар тўртта ишчидан биттаси олий маълумотлидир. Япония ҳукумати келажакда барча ишларни олий маълумотли бўлишига ўзининг стратегик вазифаси қилиб қўйган. Япония компанияларида юқори техналогик тажрибани ва барқарорликни устивор вазифа деб ҳисоблайдилар. Маҳсулот сифати соҳасида Япония лидер, меҳнат унимдорлиги даражаси бўйича бошқа давлатлардан олдинда ҳисобланади. Шундай қилиб, бошқарув механизмини ташкил этиш, уни такомиллаштириш борасида хориж тажрибасини имконияти борича мамлакатимиз корхоналарида, айниқса, қурилиш материаллари ишлаб чиқариш корхоналарида фойдаланиш катта самара беради.

ХУЛОСА

Бошқарув механизмини ўрганиш ва такомиллаштириш илмий-назарий ва амалий нуқтаи назардан зарурий ҳолат ҳисобланади. Ҳозирги даврда бошқарув механизмини ташкил этиш ва уни такомиллаштиришда ривожланган хорижий давлатларда катта тажриба тўпланган. Хорижий компанияларда, айниқса, трансмиллий компаниялар бошқарув механизмини ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятлари мавжуд. Чунки ишлаб чиқариш кенгайиб борган сари бошқарув механизми мураккаблашиб боради ва унинг элементлари ҳам кўпаяди. Буни АҚШ, Ғарбий Европа ва Япония давлатлари тажрибасида кўриш мумкин. Бу давлатларда бошқарув механизмини ташки этиш ўз хусусиятларига эга. Уларни ўрганиш мамлакатимиздаги саноат корхоналари учун жуда фойдалидир. Шундай бўлсада, айтиб ўтиш лозимки, уларнинг тажрибасида қайсидир фикрлар мавжуд. Бошқарув механизмини ташкил этишда, айниқса, Япония тажрибасини ўрганиш катта қизиқишга сазовардир. Чунки, Япония тажрибаси АҚШ ва Ғарбий Европа тажрибасидан фарқ қилади. Шу сабабли фикримизча Япония тажрибасини ўрганиш ва ундан фойдаланиш бошқарув самарадорлигини оширади.

REFERENCES

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиèевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 25.01.2020й. http://uza.uz/posts/3329

2. Герчикова И.Н. - Менеджмент. М: ЮНИТИ. 2007 г. 87 ст.

3. Мескен ва бошқалар. Менежмент. М: Дело 2007 й.

4. Kazan, H. N. (2023). ENHANCING SPEECH SKILLS IN FUTURE FOREIGN LANGUAGE LEARNERS THROUGH MEDIA LITERACY. *International Journal of Advance Scientific Research*, *3*(11), 68-76.

5. Saliyeva, N. (2021). THE ROLE OF RAISING THE POLITICAL CULTURE OF YOUTH IN THE DEVELOPMENT OF CIVIL SOCIETY IN UZBEKISTAN. In *ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ПОЛИТОЛОГИЯ, СОЦИОЛОГИЯ, ФИЛОСОФИЯ, ИСТОРИЯ* (pp. 59-62).